

Zeitschrift: Mitglieder-Info / Spitex Verband Kanton Zürich
Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich
Band: - (1993)
Heft: 2

Inhaltsverzeichnis

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 30.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die folgenden Ausführungen richten sich an die ehrenamtlichen Vorgesetzten von Spitex-Organisationen. Für Mitarbeiterinnen in leitender Stellung gibt es bereits Fachunterlagen zum Thema Personalbeurteilung.



Mitarbeiterinnenbeurteilung in der Spitex

Leistungsbeurteilung – für viele Vorgesetzte ein rotes Tuch, für öffentlichrechtliche Spitex-Organisationen ein Muss, aber für immer mehr ehrenamtliche Vorgesetzte eine Massnahme, von der sie sich auch für die Spitex Vorteile versprechen.

Leistungsbeurteilung ist eines der anspruchsvollsten Führungsinstrumente überhaupt, richtig und ehrlich angewandt dafür von weittragender positiver Wirkung. Die Mitarbeiterinnenbeurteilung müssen wir in den gesamten Spitex-Führungsauftrag integrieren. Führen ist im umfassenden Sinn gemeint: Wir sorgen

zumeist nicht vom Pflegefach, arbeiten als ehrenamtliche Vorgesetzte selber nicht in der Organisation, sind wenig informiert über den Spitex-Alltag, haben also wenig Voraussetzungen, um zu qualifizieren, müssen es aber laut Gemeindereglement trotzdem tun.

Für diese Situation eine Lösung zu finden, dazu möchte der Spitex-Verband ermutigen. Verschiedene Unterlagen und Kursangebote sollen Hilfe bieten. Wer möchte nicht wünschen, dass die Mitarbeiterinnen Freude an der Arbeit haben, dass sie in meiner Organisation besonders gern arbeiten, bei der Bevölkerung anerkannt und beliebt sind, dass sie bei Problemen sich nicht entmutigen lassen, sondern Initiative zeigen – kurz, wenn ich mir eine lebendige, motivierte Spitex-Equipe wünsche, dann lohnt es sich, dass ich mich mit dem Thema Qualifikation einmal ernsthaft befasse.

Inhalt

Tendenz für Löhne 1994	1
Mitarbeiterinnenbeurteilung in der Spitex	2
Lernen für die Spitex	5
Diverse Mitteilungen	
– Beruf Spitex-Betreuerin?	6
– Vernehmlassung zum Fusionsprojekt SVG0/SVHO	6
– Medienkonferenz der Stadt-zürcher Spitex Organisationen	7
– In eigener Sache: Unsere neue Mitarbeiterin stellt sich vor	7
Termine	8
Impressum	8
Einladung zur Mitgliederversammlung vom 28. Oktober 1993	9
Erläuterungen zu den Traktanden	11
Budget 1994	12
Erhebungsbogen für verbandsinterne Regelung der Kinderzulagen	13

Zeit investieren, um Zeit zu gewinnen

Der chronische Zeitmangel von ehrenamtlichen Vorgesetzten verleitet dazu, vorschnell abzuwehren, wenn neue, schwierige Anforderungen an sie herantreten. Das ist verständlich, aber im Fall der Qualifikation ein Trugschluss. Qualifizieren ist eine wichtige Führungsaufgabe, haben wir festgestellt. Den Führungsauftrag will ich so oder so erfüllen. In einer Zeit, da alles und die Spitex im besonderen dauernd in Bewegung ist, braucht es eine verstärkte, klare Führung. Die Devise heisst: Zeit in Führung investieren, um Zeit zu gewinnen. Leistungsbeurteilung kann ein Mittel sein, meine ganze Organisation so zu fördern, dass mehr zurückkommt, als ich investiere: Zielstrebiges Arbeiten, reibungslosere Abläufe, mehr positive Echos aus der Bevölkerung, auch Freude und schliesslich auch Zeit. Was gut funktioniert und Freude macht, beansprucht weniger Zeit.

Alibi-Übungen sind gefährlich

Fachleute und erfahrene Praktiker warnen vor nicht fachgerechten Beurteilungen. Zugegeben, die Versuchung liegt nahe, dass man unter Zeitdruck das Prozedere ruckzuck erledigt und noch stolz auf solche «Effizienz» ist. Letztlich wirkt sich das immer negativ aus, zum Schaden für die ganze Organisation. Wir dürfen uns nichts vormachen: Alibi-prozedur ist z.B. eine Beurteilung, die nur im Hinblick auf eine Lohnerhöhung durchgeführt wird, oder wenn ich fachlich wie auch für den speziellen Fall nicht genügend vorbereitet bin. Bei solcher Sachlage muss ich versuchen,

für ein gutes Funktionieren der Spitex-Organisation, damit die Bevölkerung bedarfsgerecht mit Hilfe und Pflege zu Hause versorgt wird.

Schön und gut – wie ist aber die Situation der Behörden und Vereinsvorstände? Sie sind